

**Suivi des accords du 4 avril 2022 :
des avancées sur l'indemnitare,
toujours les mêmes réserves pour les promotions.**

Un comité de suivi de l'accord relatif à l'accompagnement des agents dans le cadre du transfert des missions fiscales s'est tenu ce jour. A la suite de ce comité de suivi, la CGC DOUANES souhaite d'ores et déjà apporter un premier focus sur deux points :

Concernant le volet indemnitaire : la CGC a pris acte avec satisfaction de l'extension des revalorisations indemnitaires à l'ensemble des agents, y compris ceux exerçant leurs fonctions hors douane. Sont concernés les agents en MAD (Mis à disposition), mais également les agents en PNA (Position Normale d'Activité) au sein du MEF (à Tracfin, au SG, INSEE, ...) qui devraient constater sur leur **fiche de paye de juin** la mise en œuvre de cette revalorisation. La revalorisation des agents hors MEF interviendra au second semestre. Nous invitons tous les agents exerçant hors douane à suivre de près leur situation et à signaler à la CGC DOUANES toutes les éventuelles difficultés.

Cette avancée a pu être obtenue grâce à l'intervention de la CGC qui avait saisi le Secrétariat général. **Dans le cadre du volet indemnitaire de cet accord, la CGC DOUANES aura donc demandé et obtenu qu'aucun agent des douanes ne soit exclu en raison de son grade, de ses fonctions, de sa branche ou de sa position statutaire hors douane.**

Concernant l'amélioration des promotions internes : s'agissant de la catégorie A, la détermination des volumes de promotions pour 2022 est en cours. Pour 2023, **et conformément à l'engagement pris dans l'accord à la demande de la CGC DOUANES**, un effort de revalorisation sur les grades d'inspecteurs régionaux de 2ème et 3ème classe a été obtenu. L'arrêté du 21 avril 2022 portant l'évolution des taux de promotion pour l'accès aux grades d'IR2 et d'IR3 a ainsi été publié au Journal officiel du 24 avril dernier, actant +5 points pour l'accès au grade d'IR3 (de 23 à 28 %) et + 2 points pour l'accès au grade d'IR2 (de 28 à 30 %).

Par ailleurs, dans le cadre de cet accord, les principes suivants seront appliqués :

- à qualité de dossier équivalente, l'ancienneté restera le critère de départage entre les candidats à une promotion ;
- les agents devront disposer d'une expérience suffisante dans leur grade actuel ;
- les agents qui occupent déjà des fonctions correspondant au grade de promotion devront être valorisés par un examen systématique de leur dossier. A noter, la sous-direction RH participera à un échantillon de CDR pour certaines directions. Initiative qui devrait permettre, selon la DG, de recueillir les bonnes pratiques et de réfléchir aux éventuelles améliorations du dispositif.

Il y en a besoin et, malheureusement, la CGC DOUANES redoute que cela ne suffise pas à éteindre les critiques sur la mise en œuvre de ces LDG, qui focalisent toujours autant de rejet de la part des agents, notamment en matière de promotions.

Premier constat : les LDG ont abouti à l'exact contraire de ce qu'elles devaient promouvoir. **Fini, les mobilités géographiques et fonctionnelles.**

Dorénavant, **les agents vont être enfermés dans leur filière professionnelle** et auront de plus en plus de difficultés à en sortir. Les recruteurs ne veulent plus prendre le risque de recruter un novice sur un domaine professionnel, et préféreront parfois ne prendre personne, même s'il y a des candidats douaniers, et procéder à un recrutement extérieur. La polyvalence en douane, qui a fait sa force et qui est très certainement à l'origine de sa capacité à exercer des missions diverses et variées avec efficacité, est malheureusement derrière nous ...

Quant aux freins à la mobilité géographique, il suffit de voir les résultats des derniers tableaux d'avancement comme celui d'IR1 du 25 mai 2022 : **sur 22 promotions, 21 ont été prononcées au sein de la même direction !** Qui peut encore prétendre que ce phénomène n'existe pas ?!

Deuxième constat : les recruteurs deviennent tout puissants, sans contre-pouvoirs, pour prononcer les promotions avec toutes les dérives que l'on peut redouter, copinage, Fait du prince, logiques de réseaux, prime à la flagornerie etc etc ... Et ce n'est pas la médiation (sans moyens réels), récemment mise en place par Bercy, qui permettra de corriger les injustices.

La CGC DOUANES n'est pas la seule à faire ce constat. Les agents l'ont bien compris aussi. Les résultats du dernier Observatoire interne du Ministère (juin 2022) ne laissent aucun doute sur le sujet.

Les agents des douanes ne sont en effet que 13 % à considérer que leurs promotions sont réalisées sur des critères objectifs comme l'expérience, le mérite individuel ou la performance !!

Il s'agit du plus mauvais score de Bercy ! Ce – mauvais – score est sans appel !!! Les agents des douanes ne croient pas au dispositif des LDG pour espérer une promotion sur la base de leur mérite et **il faudra vite apporter des correctifs**. Car l'observatoire interne de 2022 a également mis en exergue un autre chiffre : la motivation des douaniers dans leur travail, qui était déjà la plus basse de Bercy, est en chute libre (- 5 % par rapport à 2021)...

Première avancée, la DG a proposé au cours de cette réunion que des bilatérales se tiennent entre les OS et les chefs de circonscriptions avant les CDR.

Nous invitons donc les agents concernés par une demande de promotion à ne pas rester isolés et à contacter la CGC DOUANES, syndicat spécialisé dans les carrières des agents de catégorie A, pour faire le point sur leur situation et recevoir des conseils personnalisés et adaptés pour les guider dans ce nouveau labyrinthe promotionnel.